

3 FOUTEN DIE DE
SAMENWERKING MET JE POOLSE
WERKNEMERS VERPESTEN



3 FOUTEN

EN HOE JE ZE KUNT VOORKOMEN?

Dagmara Peters
DPS Simply

P O L E N I N N E D E R L A N D

Er werken momenteel ongeveer 250.000 Polen in Nederland.

Nederlandse werkgevers zijn vaak vol lof over de Poolse arbeidsethos. Polen werken hard, zeuren niet en houden zich op de achtergrond.

Positieve eigenschappen van de Poolse arbeidsmigranten hebben echter ook een schaduwkant. Daarom stuiten de Nederlandse werkgevers op een aantal problemen als het gaat om Poolse werknemers:

- ze komen niet met vragen
- ze zeggen niet waar ze tegenaan lopen
- ze knikken overal 'ja' op
- ze vormen groepjes en integreren niet met de Nederlandse collega's
- ze houden zich niet aan de Nederlandse normen en waarden
- ze voelen geen binding met het bedrijf
- ze praten hard en zijn snel boos of gepikeerd



Omdat men de Poolse cultuur in Nederland over het algemeen niet goed genoeg kent, worden Polen met de beste bedoelingen op de Nederlandse manier behandeld waardoor de problemen op den duur alleen maar groter worden. Het resultaat daarvan is:

- ze doen niet wat ze horen te doen
- ze maken fouten en geven ze niet toe
- ze liegen
- ze veroorzaken gevaarlijke situaties op de werkvloer
- ze raken overspannen en melden zich ziek
- ze nemen ontslag van de ene op de andere dag
- ze worden ontslagen waardoor tijd, geld en energie die je in hen investeert, verloren gaan

Om deze problemen te minimaliseren, het potentieel van de Poolse werknemers optimaal te benutten en de Poolse werknemers aan het bedrijf te binden, is de kennis van de Poolse cultuur en de manier hoe je met Polen communiceert cruciaal.

Daarom vind je hier 3 meest voorkomende fouten die door de Nederlandse werkgevers en collega's worden gemaakt.

Verder vind je hier ook tips hoe je ze kunt voorkomen zodat je meer openheid, eerlijkheid en betrokkenheid creëert binnen je bedrijf.

Polen kunnen de beste werknemers en collega's zijn die je ooit hebt gehad wanneer ze veiligheid, waardering en begrip krijgen op de manier die zij nodig hebben.

Ik wens je heel veel succes!

FOUT NR. 1

zelfstandigheid verwachten

Poolse cultuur is sterk hiërarchisch. Werknemers die geen leidinggevende functie bekleden, werken in Polen niet zelfstandig, krijgen geen ruimte voor eigen beslissingen en dragen geen verantwoordelijkheid.

Het is ook niet gebruikelijk om een zelfsturend team zonder een leidinggevende te hebben.

Wanneer je zelfstandigheid verwacht, krijg je passieve werknemers die het werk laten liggen, omdat ze geen beslissingen durven te nemen, niet zelfstandig kunnen werken en geen verantwoordelijkheid willen dragen.

Ze wachten op instructies en concrete opdrachten. Dan zullen ze ze uitvoeren.

In Polen is de leidinggevende degene die beslissingen neemt en opdrachten uitdeelt. Het wordt van de werknemer niet verwacht dat hij/zij zelfstandig denkt en ongevraagd actie onderneemt.

Poolse werknemers in Nederland hebben begeleiding nodig om aan de Nederlandse werkcultuur te wennen. Daarom werkt het averechts wanneer ze in het diepe worden gegooid en er verwachtingen aan hen worden gesteld gelijk aan de Nederlandse collega's.

Het is belangrijk om ze stapje voor stapje uit te leggen wat er van hen wordt verwacht. Bovendien zijn er concrete afspraken en evaluatiemomenten nodig zodat ze kunnen leren hoe men in Nederland werkt en wat wel en niet op prijs wordt gesteld.

Anders krijg je gestreste werknemers die op den duur ontslag nemen of opgebrand raken en in de ziektewet belanden.



FOUT NR. 2

openheid verwachten

'Als je iets nodig hebt, moet je het zeggen.' Als je dit zegt, zal een Pool niet naar je toe komen. Ook ben je open en benaderbaar.

Poolse werknemers klagen niet en trekken niet aan de bel.

Dat doen ze niet omdat ze niet moeilijk willen doen, niemand lastig willen vallen of teleurstellen.

De reden daarvan is:

- ze willen een ideaalbeeld van zichzelf in stand houden dat ze alles weten en kunnen
- ze zijn bang voor consequenties, zoals ontslag, verplaatsing, afwijzing, de rotste klusjes etc.
- ze hebben gemerkt dat er toch niets met hun opmerkingen wordt gedaan dus het heeft geen zin om iets te melden. In Polen kennen we het spreekwoord 'De aanhouder wint.' niet. Polen geven snel op.

Bovendien verwachten ze dat jij ziet wanneer ze hulp nodig hebben en te hulp schiet, bijv.:

- wanneer ze langer op het werk blijven - ze verwachten dat jij ze naar huis stuurt
- wanneer ze niet lekker zijn - ze verwachten dat jij ze naar huis of naar de dokter stuurt
- wanneer ze een zware doos tillen - ze verwachten dat jij vanzelf erbij komt om te helpen

In Polen helpt men zwakken en behoevigen. Ze hoeven daar niet om te vragen. "Je ziet toch dat iemand hulp nodig heeft." - denkt men.



Bovendien wordt in Polen om hulp vragen met zwakte geassocieerd.

Verder voelt om hulp vragen voor een Pool als bedelen. Als ze al om hulp vragen, doen ze dat hooguit 1 keer en als dat niet helpt, gaan ze niet lopen bedelen.

Daarom is het belangrijk om ogen en oren open te houden om mee te krijgen wat er op de werkvloer speelt zodat je op tijd in kunt grijpen.

Het kost tijd voordat de Poolse collega's wennen om aan te geven wanneer ze iets nodig hebben. Dat leren ze zeker maar ook hier hebben ze begeleiding bij nodig en leiden begint met het volgen.

FOUT NR. 3

eerlijkheid verwachten

Poolse werknemers willen niet moeilijk doen en daarom geven ze sociaal gewenste antwoorden.

Om die reden is het belangrijk om het eerste antwoord dat je krijgt niet te snel te accepteren.

- Alles goed met je? - Ja.
- Ik zie aan je dat het niet helemaal goed met je gaat. Wat is er aan de hand? - Niets.
- Kom op! Ik ben toch niet gek. Ik zie dat je je terugtrekt. Je maakt geen grapjes meer. Wat is er aan de hand? - Nou, nu je het vraagt ...

Als je doorvraagt, toon je interesse.

Je investeert je tijd en daarmee zend je het signaal uit dat iemand belangrijk voor je is.

De gouden regel luidt dus:
drie keer vragen.



De bovengenoemde situaties zijn slechts een klein uittreksel van de culturele verschillen tussen Nederland en Polen.

Bovendien helpt alleen de kennis van de Poolse cultuur niet om een verandering teweeg te brengen. Daar heb je actie voor nodig. Actie betekent hier communicatieve vaardigheden die toegespitst zijn op de Poolse cultuur. En die zijn net anders dan hoe je in Nederland communiceert.

Daarom heb ik een **cultuurtraining** ontwikkeld om je bewustzijn over de Poolse cultuur en omgangsvormen te vergroten, zodat je begrijpt waarom je Poolse werknemers doen wat ze doen en hoe je erop kunt reageren zodat je misverstanden, fouten en problemen zo veel mogelijk kunt voorkomen.

En als je het maximale wilt halen, heb ik ook nog een **communicatietraining** voor je, speciaal toegespitst op het omgaan met de Poolse werknemers.

Wil je meer weten over deze trainingen? Neem dan contact met mij op om je wensen en doelen te bespreken.

Maak een vrijblijvende afspraak via info@dpssimply.nl of bel 06 20 59 20 11.

CONTACT

Let's stay connected

Dagmara Peters
info@dpssimply.nl
www.dpssimply.nl



<https://www.linkedin.com/in/dagmarapeters/>